

Noticias de libros

ANSTETT, Marcel: *La formation de la main-d'oeuvre qualifiée en Union Soviétique*. París, Librairie Marcel Rivière et Cie. 31, Rue Jacob. París, VI, 1958; 245 págs.

El problema de la formación profesional, de la creación de mano de obra cualificada, ha alcanzado gran importancia en las últimas décadas, siendo escasas las modernas tendencias ideológicas sociales que se inhiben ante tal cuestión. Si la formación cultural general de un país es fundamental para la elevación de su nivel de vida, más lo es en los actuales tiempos con innumerables procesos de industrialización la creación de obreros especializados en la rama de la industria, que en definitiva, bajo la dirección de técnicos superiores y medios, han de crear una riqueza en sus países, que normalmente no pueden ofrecer en la segunda mitad del siglo XX las técnicas artesanas o agrícolas. Es, por todo lo expuesto, por lo que dándose cuenta los gobiernos de la trascendencia del asunto, han afrontado el problema con valentía, tanto los regímenes de economía dirigida como algunos de la antigua economía liberal (y no digamos los de economía planificada), y ello no tanto por imperativos de productividad como por la exigencia social de formación profesional de las masas, si es que la política ha de basarse en el imperio de lo espiritual y de lo social. Hay abundante bibliografía sobre el tema en lo que se refiere a los países occidentales, pero el libro que recensamos tiene la originalidad de tratar de la formación de la mano

de obra cualificada en la Unión Soviética, sobre la cual los datos son más oscuros y menos numerosos. El autor, doctor en Ciencias Económicas, se plantea tres interrogantes fundamentales:

1.º ¿Cómo ha podido la Unión Soviética en veinte años escasos transformar una mano de obra industrial, unánimemente considerada como atrasada, en otra diferente de las más adelantadas?

2.º ¿Cómo puede resolverse en un sistema de economía planificada la dificultad central de todo sistema de formación profesional: la coordinación de la formación con el empleo?

3.º ¿Qué contribución al conocimiento de la Unión Soviética en general puede aportar el estudio de los diferentes aspectos de la formación profesional?

Para responder al primer interrogante es preciso observar que el único medio para alcanzar el éxito es el establecimiento de una valiente política de adquisición de equipo industrial, y el tener en cuenta los caracteres peculiares históricos, económicos, humanos del país, utilizándolos sin reserva.

Para resolver la segunda pregunta, se requiere esencialmente que se acierte en tres puntos fundamentales:

a) Previsión exacta de las necesidades que hay que cubrir.

b) Distribución exacta de los obreros formados, en los empleos vacantes, que correspondan a su especialidad.

c) Ajustar cualitativamente los programas de formación profesional a las necesidades de mano de obra cualificada.

Ahora bien, es preciso considerar que

el exacto cumplimiento de estas fases o estadios depende en gran parte del sistema económico que impere en un país, pues como atinadamente observa el autor, «es evidente que las previsiones de producción para el futuro son mucho más aleatorias en una economía liberal. En la industria planificada, no es imposible el determinar rigurosamente las necesidades futuras de mano de obra cualificada.» A principios de siglo en los países de economía liberal no existe la formación profesional organizada, el Estado no interviene en la formación que queda bajo el dominio de la iniciativa privada. La formación se realiza por el aprendizaje o a través de estudios individuales; el obrero una vez más queda abandonado al juego del esquema liberal. Por el contrario, en los países de economía planificada, la formación corre a cargo del Estado, que puede prever las necesidades de mano de obra especializada y verificar su distribución exactamente.

En lo que se refiere al tercer interrogante, señala Mr. Anstett, que los documentos referentes a la Unión Soviética son aún escasos, pero contribuyen a una explicación, aunque sea modesta, de la historia económica del país.

La obra, que excluye el estudio de la mano de obra en el artesanado, agricultura, comercio, bellas artes, servicios sanitarios y sociales, así como el de la formación de los técnicos superiores y medios, es muy completa desde el punto de vista histórico, ya que se abarca el período precomunista y el postrevolucionario, subdividido a su vez en diversas fases. Se trata, por consiguiente, de una completa obra histórica, sobre el aspecto socioeconómico ruso de la formación profesional.

La primera parte abarca la época zarista, en la que la escasez y la mediocridad del obrero especializado es la tónica dominante. Se tratan los problemas del artesanado, aprendices, así como las actividades zaristas ofreciendo enseñanza técnica

primaria a través de escuelas especiales, talleres anexos a las escuelas primarias de enseñanza general, cursos vespertinos y dominicales dados en las mismas fábricas y conferencias y cursos populares.

La segunda parte trata del período 1917-1928, en el cual se ha de pasar de la teoría a la práctica socialista, con la iniciación del proceso de industrialización, el establecimiento racional de la enseñanza primaria técnica, todo ello bajo la ideología de Marx y Lenin. Para ello el Comisariado del pueblo toma en su mano todos los problemas referentes a la educación, se crea la Dirección de Enseñanza Profesional, conocida con el nombre de «Glavprofobr», que monta las enseñanzas técnicas profesionales primaria, secundaria y superior, e inicia una campaña contra el analfabetismo técnico. Igualmente revisten importancia las escuelas de aprendizaje industrial (FZOU), y se intenta una formación industrial masiva, siendo el Instituto Central de Trabajo (TSIT), el encargado de su protección.

La tercera parte analiza el período 1929-1939, con la iniciación de la línea staliniana de desarrollo de la industria pesada, frente a la posición de Rykov que pretendía hacer de la agricultura el centro de la vida económica del país. Surgen más escuetamente profesionales Profch-koly).

La cuarta parte estudia fundamentalmente las reservas laborales del Estado, creadas en 2 de octubre de 1940 por Decreto del Presidium del Soviet Supremo de la U. R. S. S.

Continúa su exposición el autor con el análisis del período 1940-1945, que comprende la segunda guerra mundial y que es muy documentado en cuanto a estadísticas, terminando en su sexta y última parte con la época de la postguerra o de perfeccionamiento de la enseñanza profesional a través de aprendizaje individual,

por equipos o cursos y mediante las fases de perfeccionamiento.

Cuatro anexos interesantes sobre los métodos del Instituto Central de Trabajo, número de alumnos en el conjunto de establecimientos de Educación Nacional en 1927-1928, mano de obra en la industria de 1928 a 1936, y esquema de la organización de la formación y del perfeccionamiento de los obreros en los cursos de producción, así como una bibliografía muy sistematizada de periódicos, revistas, obras y artículos originales rusos o en lenguas extranjeras, hacen que la obra recensioada sea muy útil. — MANUEL MARÍA MASSA TOBOSO.

CABEZAS CONDE, Ulpiano, y LACUENTRA BUERBA, Antonio: *Trabajadores independientes, profesionales libres y pequeños empresarios*. Selecciones Editoriales. Barcelona, 1961; 127 págs.

La tendencia expansiva de la Seguridad Social se advierte sobre todo en la ampliación de su ámbito de aplicación que va extendiéndose a sectores a los que no corresponde el concepto estricto de trabajadores por cuenta ajena en el sentido tradicional que ha venido dándose a esta calificación.

Todo ello produce, de momento una mayor complejidad al tener que adoptar normas específicas de afiliación, cotización, salario regulador, etc., que difieren fundamentalmente de las generales utilizadas en materia de Seguros Sociales.

Las recientes disposiciones (Decreto número 1.167/60, de 23 de junio; Ordenes de 29 de octubre, 5 de diciembre de 1960 y 15 de febrero de 1961) extendiendo los beneficios del mutualismo laboral a los trabajadores independientes, autónomos y artesanos, suponen una auténtica novedad en nuestro sistema clásico de Seguridad Social, y por ello resulta un acierto la publicación por los señores Cabezas

y Lacuentra de esta «obrita» (como ellos mismos la califican) que, sin pretensiones doctrinales, sino solamente divulgadora, ponen al alcance de los interesados esta moderna normativa, con sencillez y acertados comentarios complementados con la síntesis de las normas generales del Reglamento general del Mutualismo laboral, de aplicación también a estos nuevos grupos incorporados al mismo.

El último capítulo se dedica a una especial exposición de las características de la Mutualidad Laboral de Representantes de Comercio creada por Orden de 15 de febrero de 1961 como consecuencia de la Orden de 27 de junio de 1960 que incluía a los mismos en el ámbito general de la legislación laboral, estableciendo «una perfecta separación entre los Representantes de Comercio... y los Agentes de Comercio... Es decir, se procede a una neta separación entre la actividad denominada del profesional libre y la del trabajador por cuenta ajena». Igualmente se exponen las notas esenciales de la Mutualidad Laboral de la Industria del Taxi, solicitada por la II Asamblea Nacional del Taxi.

Destaca, por tanto, la utilidad de esta publicación que facilita, a través de índices analíticos de materias y articulado, de las disposiciones legales citadas, el conocimiento de esta normativa tan compleja del nuevo campo que se ha abierto a la Seguridad Social española.—A. N. S.

GOMPERS, Samuel: *Setenta años de vida y trabajo. Una autobiografía*. Ediciones Europa. Madrid, 1960. 490 págs.

Samuel Gompers, nacido en la Gran Bretaña, de familia judío-holandesa, ha sido sin lugar a dudas uno de los principales creadores de la moderna industria norteamericana, y uno de los pila-

res más firmes en la evolución de su régimen sindical. Cigarrero de profesión, Gompers se erigió en dirigente sindical y consagró su vida a la ayuda de la clase trabajadora. Se definía a sí mismo del modo siguiente: «en religión soy un trabajador, en política soy un trabajador y en cada nervio, en cada aspiración, estoy de parte de la clase trabajadora» (pág. 339). Partía de la premisa de que todos los seres humanos son importantes y basaba el movimiento sindical en la organización.

El presente libro es la biografía de Gompers escrita por él mismo y, en realidad, narra la lucha histórica de la organización sindical en U. S. A. Describe los primeros días de la revolución industrial norteamericana —de la que fué Gompers calificado representante— y el desarrollo de las ideas y principios de aquella que habían de conducir al sindicalismo norteamericano.

El libro se compone de un prólogo, una introducción y veinticinco capítulos de contenido desigual. Los más interesantes son, a nuestro juicio, los siguientes: *En busca del movimiento sindical* (páginas 93 y sigs.); *Creación del Sindicato norteamericano* (págs. 125 y siguientes); *La gran huelga* (págs. 147 y siguientes) —se refiere a la huelga de 1877—; *Hacia la creación de un sindicato internacional* (págs. 169 y sigs.); *La jornada de ocho horas* (págs. 255 y siguientes) —capítulo que relata los esfuerzos de Gompers para poner en aplicación la jornada de ocho horas, a partir de 1870, sin llevar aparejado su establecimiento la reducción proporcional del salario—; *Los socialistas tal y como los conozco* (págs. 319 y sigs.) —capítulo de sutil trazado, pero en el que se formulan juicios tal vez excesivamente extremados: «los socialistas, al cabo de cinco años, han demostrado sin ningún lugar a dudas que el socialismo es económicamente ineficaz, socialmente injus-

to e industrialmente imposible» (página 338); *La carta magna del trabajo* (páginas 377 y sigs.) —sobre el fundamento de las llamadas leyes *anti-trust*, y especialmente acerca de la elaboración de la *Clayton Act* en 1914. Concepto supremo de la carta magna sindical era el concepto de que el trabajo no es un producto ni un artículo de comercio—.

Fué Gompers el creador de la *Federación Norteamericana del Trabajo*, en 1869, configurada como una asociación de sindicatos libres que se autogobierna. El libro que se recensiona es, por tanto, de gran interés para conocer la evolución de aquella, y además para percibir detalles trascendentes de la misma evolución sindical en U. S. A.

La obra —que se ha editado bajo el patrocinio de la Organización Sindical Española, revisada inicialmente por Philip Taft y John A. Sessions, ha sido vertida al castellano, en traducción estimable aunque a veces irregular, por Juan de la Quintana Oriol— constituye un excelente instrumento para el conocimiento de una turbulenta época en la historia sindical.—LUIS ENRIQUE DE LA VILLA.

HASSON, Guy de: *La formación dentro de la empresa*. Traducción de Higinio Guillamón Reyes. Francisco Casanovas, editor. Barcelona, 1961. 180 págs.

Uno de los problemas más acuciantes que tienen pendientes, tanto las administraciones públicas como las empresas privadas, es el del adiestramiento de su elemento humano, para tenerlo plenamente capacitado para el desempeño de tareas cada día más complejas.

Si la eficacia se mide por la perfección con que se realizan las funciones asignadas, y si aquella depende de la capacidad de los sujetos que las realizan, hemos de reconocer la importancia cada día mayor del adiestramiento o formación.

Y, en consecuencia, el interés práctico que revisten todas las obras que tratan de la misma.

En este sentido, la obra que comentamos ofrece de una manera sucinta, pero completa, la panorámica de la formación dentro de la empresa.

Se comienza considerando la problemática de la formación, y al mismo tiempo se destaca su trascendencia práctica.

Se examina el campo de la formación —debe comprender la totalidad del personal—; se dedica especial atención a determinados grupos de éste —el recién ingresado, el joven, el ya situado, los encargados, personal comercial y administrativo, mandos y empresarios—.

Con respecto a la materia de la formación se advierte que hacer que cada agente adquiriera conciencia de sus lagunas, hacerle perceptible al interés material y moral que tiene para él superarlas, son imperativos que deben guiar la elección de todo programa de formación.

La formación dada a cada uno en la empresa debe contener todo cuanto es necesario para la buena marcha de aquélla y resultar compatible con el respeto de la dignidad individual.

En cuanto a las técnicas de formación, después de exponer algunas de las que se aplican se indican los principios generales para la elección y utilización de la más conveniente.

Así, se afirma que es necesario: que la técnica esté bien adaptada a las condiciones especiales y que sea correctamente aplicada; que la dirección esté interesada en su aplicación y en su éxito y advertida de las consecuencias de la puesta en práctica de una técnica determinada; que todos sepan que no existe una técnica «receta mágica» que, por sí sola, resuelva todos los problemas, y estar persuadido de que la formación es un arte muy mal conocido todavía porque las ciencias que le sirven de fundamento aún son recientes.

Pero detrás de las técnicas existe el «método», la disposición de espíritu de quienes lo emplean, la manera de cómo se introducen, se difunden y se aplican. Allí donde no se ha introducido el «método» es de temer que la técnica sola no deje más que una huella muy fugitiva o pasajera.

El agente primero de la formación es, como para cualquier otro aspecto de gestión de la empresa, la dirección. Entendiendo por ésta no solamente el director general, sino igualmente todos aquellos que a su alrededor participan de la responsabilidad de conducir la empresa.

En efecto, es la dirección, en el sentido que acabamos de definir, la que proyecta en el porvenir a la empresa y tiene a su cargo en primer lugar la acción y la provisión de la acción.

Por consiguiente, es la dirección la que debe detectar todas las necesidades de formación existentes, indirectamente, si se quiere, pero detectación al fin.

Efectuada ésta, la dirección debe prever la acción, deducir los fines, reunir los medios, promover la realización, efectuar el control.

Si la elaboración de los planes y la realización de los programas de formación debe ser obra de un servicio especializado competente, el cometido de la dirección resulta principal.

En cuanto a la organización de la formación hay que tener presente que esta función de las necesidades específicas de la empresa, es decir, de los problemas que se le plantean —sociales, técnicos o económicos—; de la naturaleza, de la calidad, del número y de la diversidad del personal a formar; del tiempo de que se dispone —plazo en que tienen que resolverse ciertos problemas—; de los medios de que se dispone —humanos, materiales y financieros— y del resultado que se está decidido a obtener.

Ahora bien, el éxito de una acción de formación presupone la adhesión de todos

los que, directa o indirectamente, van a desempeñar un cometido en ella.

Se trata al principio de informar lealmente a todos los que van a intervenir. Decir a cada uno su verdad, a cada uno el interés que puede tener, a cada uno el cometido que va a desempeñar.

Esta información tiene por objeto obtener la ayuda, la participación, la contribución de cada uno. Es decir, que toda información lleva consigo una acción psicológica, efectiva, proporcional al grado de transformación que deberá alcanzarse en cada individuo. O sea, que ha de resultar proporcional al esfuerzo que se exige a cada uno. No se debe regatear el gasto en esta fase de acción porque condiciona, como hemos indicado, el éxito.

Por último, el principal beneficio de una acción de formación bien conducida consiste en el calor de un trabajo hecho en común a lo largo de toda la escala jerárquica. Esto puede no tener un valor preciso y cifrable, pero nos retribuye. Estamos seguros.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

KÖST, Ewald: *Arbeitsrecht*. Müller-Albrechts-Verlag. Düsseldorf, 1960; 247 páginas.

El autor, director del Tribunal de Trabajo en Hannover, presenta un libro de características puramente escolares (1), y de clásica sistemática en la doctrina germánica. Se compone de cuatro partes del modo que a continuación se expresa:

I. TEORÍA GENERAL Y DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

A) *Teoría general*.—En esta primera sección ofrece el concepto que propuesto

(1) En colaboración con HANS DIERICH REWOLLE, EWALD KÖST había publicado ya una obra titulada *Handkommentar zum Arbeitsrecht auf Bundesebene*. Verlag Otto Schwartz und Co. Göttingen, 1954; 674 págs.

por A. Hueck ha acogido una gran parte de la doctrina alemana, y así el Derecho del trabajo se configura como *das Sonderrecht der unselbständigen Arbeitnehmer*. Añade Köst unas breves pinceladas sobre el sistema, escritos, historia, fuentes y principios del ordenamiento jurídico laboral, todo ello muy esquemáticamente; concibe al trabajador como la persona que presta trabajo dependiente a causa de un contrato de trabajo (pág. 4) y señala las particularidades de tan compleja figura jurídica; para definir al empleador (*Arbeitgeber*) acepta el concepto debido a la colaboración de Brobowski-Gaul. Al referirse a la siempre polémica conexión entre contrato y relación de trabajo, Köst elimina, al caracterizar la relación de trabajo como la relación que se sigue del contrato de trabajo, la discusión. Afirma que paulatinamente se observa un acercamiento entre las posturas extremas representadas por la *Vertragstheorie* y la *Eingliederungstheorie*. Tras marcar la neta diferencia que media entre *Betrieb* y *Unternehmen*, finaliza la sección con unas sucintas consideraciones sobre el Derecho del trabajo internacional.

B) *Derecho individual del trabajo*.—Para el tratamiento de esta segunda sección se sigue adoptando una perspectiva puramente clásica. Así se distingue:

1. *Establecimiento de la relación de trabajo*. Se ocupa el autor de la problemática, comenzado por la conclusión del contrato de trabajo y finalizando por los supuestos en que el contrato de trabajo y finalizando por los supuestos en que el contrato de trabajo falta debido a su nulidad o a su impugnación.

2. *Obligaciones del trabajador*.

3. *Obligaciones del empleador*.

4. *Extinción de la relación de trabajo*.

En el tratamiento del tema sigue un criterio encomiable al comenzar estudiando la nulidad y ciertas formas especiales de impugnación (*Nichtigkeit, Anfechtung y Aufhebung*), antes de pasar al análisis de

los cauces propiamente extintivos y, especialmente, al análisis del despido.

5. *Supuestos especiales (Sonderarbeitsrecht)*.

II. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Aceptando la definición de Nipperdey (según el cual por Derecho colectivo del trabajo se entiende *der Teil des Arbeitsrechts, der das Recht der Arbeitsverbände in Beruf und Betrieb, ihrer Verträge und ihrer Kämpfe degelt*), y tras señalar los principios de aquel ordenamiento (págs. 115-6) distingue según el método tradicional:

1. *Convenios colectivos*, de los que hace una apretada síntesis, modelo de claridad y de rigor lógico.

2. *Constitución de Empresa*, tema tratado igualmente de modo habilidoso aunque quizá con menor acierto.

3. *Arbitraje*.

4. *Conflictos de trabajo*, muy sucintamente estudiados en sus principios y manifestaciones y algo más extensamente en sus consecuencias.

III. PROTECCIÓN DEL TRABAJO

Esta rúbrica, y su especial contenido, no han perdido ni su prestigio ni su puesto individualizado en las obras de los autores germánicos, y Köst no quiere ser una excepción a la regla general. Como ya es frecuente exagera el principio proteccionista del Derecho del trabajo (principio que, dicho sea de paso, hay que considerar cada vez con más reservas) y alude breve, pero separadamente, a la *Betriebschutz* (también llamada *Gefahrenschutz*) y a la *Arbeitsschutz*.

IV. JURISDICCIÓN DEL TRABAJO

Afirma Köst que la temática de la jurisdicción de trabajo sólo es inteligible cuando se poseen unos conocimientos pre-

vios sobre el sistema procesal civil y acepta el tratamiento contenido en su *Manual* a la consideración de las particularidades laborales más sobresalientes, que representan una auténtica especialidad.

Como conclusión, ante esta nueva obra de Derecho del trabajo, cabe decir que se trata de un libro de fácil y de cómodo manejo (dotado incluso de un minucioso índice alfabético que facilita al máximo su utilización), de sistemática y contenido absolutamente clásicos, con alguna muy rara particularidad. No obstante, pese al carácter de la obra y pese a la aceptación que el autor de la misma lleva a cabo de los criterios y construcciones más autorizados de los laboristas, no faltan juicios propios ni selecta bibliografía en el tratamiento de cada una de las partes en que el libro aparece dividido; de otro lado la recopilación de la más reciente jurisprudencia y la actualización legislativa confieren al libro de Köst un valor no desdeñable.—LUIS ENRIQUE DE LA VILLA.

MENGGONI, Luigi; BOLDT, Gerhard; HORION, Paul; DURAND, Paul; KAYSER, Armand, y MOLENAAR, A. N.: *La tutela dei lavoratori contro la disoccupazione*. Edit. Giuffrè. Milán, 1961; 600 páginas.

La Alta Autoridad de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) ha iniciado una colección de estudios sobre Derecho del trabajo, y especialmente sobre las líneas generales de tal ordenamiento jurídico en los países de la Comunidad.

La obra que se recensiona constituye el número primero de los tres publicados hasta el momento presente (1). Pretende exponer la situación de tutela a favor de

(1) El número segundo corresponde al escrito de JACK SCHIEFER: *Il mercato del lavoro in Europa. Libera circolazione e migrazione dei lavoratori*. Milán, 1961; y el número tercero, debido a diversos

los trabajadores desocupados en los países y miembros de la Comunidad, y así el concepto de desocupación desde el punto de vista jurídico, los diversos sistemas de aseguramiento y de asistencia a los parados y el procedimiento de colocación de los trabajadores son minuciosamente examinados en los respectivos ámbitos nacionales, sin que falte una visión conclusiva y de conjunto apta para la comparación y la más provechosa lectura del libro.

Comienza la obra con un análisis general del profesor Mengoni, de la Universidad católica de Milán, bajo el título de *La tutela dei lavoratori contro la disoccupazione nel diritto dei paesi membri della comunità*, en el que estudia detalladamente la organización de la tutela jurídica a los trabajadores desocupados, partiendo del concepto jurídico de desocupación. El ensayo se divide en dos grandes partes: en la primera analiza las medidas económicas (prestaciones) a favor de los trabajadores involuntariamente desocupados. En el estudio de las prestaciones distingue cinco capítulos: prestaciones que derivan del contrato de trabajo (al configurar como tal prestación la indemnización por el ejercicio de la acción resolutoria); prestaciones derivadas del Seguro social o de los regímenes asistenciales substitutivos del Seguro (diferenciando, por supuesto, la desocupación total y la desocupación parcial); los regímenes especiales de Seguro o análogos al Seguro; los regímenes de asistencia social integradora o complementaria del Seguro, y, finalmente, la posición del trabajador parado frente al derecho de la Seguridad social. La parte segunda se ocupa de la reintegración del trabajador desocupado a la vida profesional activa; trata, en los tres capítulos de que se compone, de la

organización del mercado del trabajo, de la facilitación de trabajo y de la formación profesional, terminando con unas valiosas conclusiones sobre la política de pleno empleo.

Boldt, Presidente del Colegio Superior del Tribunal Federal de trabajo de Kassel, estudia el problema de la protección contra la desocupación en Alemania. Divide su trabajo en tres grandes partes: la primera dedicada al examen de la desocupación en general y a la exposición de los procedimientos adecuados para la eliminación de aquélla; la segunda destinada a señalar las líneas fundamentales del régimen alemán para la cobertura del riesgo de paro, y la tercera, finalmente, dirigida a la consideración del sistema de colocación y de las medidas legislativas para la lucha contra la desocupación. Acompañan al ensayo interesantes cuadros para el estudio estadístico de la problemática.

A cargo del profesor Horion corre la exposición del régimen belga; tras una introducción general, en la que precisa los conceptos y señala la duplicidad del régimen de cobertura y los factores específicamente belgas que influyen en la organización del mercado de empleo, dedica dos partes para el desarrollo del tema propuesto; en la primera parte trata de las prestaciones económicas a los parados y en la segunda alude a la reintegración del desocupado a la vida profesional activa.

El indiscutible primer maestro de la Seguridad social, profesor Paul Durand, escribió poco antes de su trágica muerte el ensayo que se inserta en este volumen sobre el régimen francés de protección a los parados. Después de una sabrosa introducción estudia separadamente la ayuda material facilitada a los trabajadores desocupados y la reintegración de éstos a la vida profesional, haciendo gala en todo momento de una precisión y claridad envidiables.

Mengoni, en un segundo estudio, analiza el sistema italiano de acuerdo con un

autores, y publicado en el mismo año, lleva como título general el de *L'Agente di Commercio nei paesi del Mercato Comune*.

método estrictamente jurídico y utilizando una sistemática general análoga a la de los anteriores.

El Presidente del Servicio de Seguros sociales de Luxemburgo, Armand Kayser, estudia el problema en la legislación de su país, de acuerdo con la sistemática siguiente: introducción, indemnizaciones en caso de pérdida del puesto de trabajo, incidencia de tal pérdida en el conjunto de la legislación social (Derecho del trabajo y Seguridad social) y colocación de los desocupados.

Finalmente, el fallecido profesor Molenaar, de la Universidad de Leyden, escribe sobre el régimen holandés, utilizando la sistemática normalmente habitual en la obra que se comenta.

En conjunto, se trata de un valiosísimo libro para la investigación de la temática que plantea, tanto en cada uno de los países que toma en cuenta como en general. Si no se ha logrado, naturalmente, la regularidad en todas sus partes, sí se ha conseguido en cambio un estudio uniforme del sistema de protección a los parados en cada uno de los países mencionados. A nuestro juicio son particularmente interesantes las dos aportaciones de Mengoni y la ejemplar aportación del profesor Durand. Se trata, en definitiva, de un libro que no puede dejar de consultarse cuando se pretenda estudiar de algún modo el contenido a que se refiere.—LUIS ENRIQUE DE LA VILLA.

PERGOLESI, Ferruccio: *Diritto Sindacale*. Padua, 1961. Cedam; 304 págs.

Comentando este libro se ha dicho en una revista madrileña que si bien su autor lo califica de *volumetto* de carácter manualístico y predominantemente expositivo no parece exento de relieves críticos; contiene, además, amplia bibliografía, con alusiones históricas y políticas, así como consideraciones sobre algunas doctrinas sindicales. Entra ellas se contempla el

llamado sindicalismo revolucionario, la politización del socialcomunismo, el corporativismo, el sindicalismo cristiano y democrático, el pragmatismo angloamericano, etc. A continuación hace un análisis de las fuentes del Derecho sindical y los sujetos de la «organización». Examina los principios de libertad, sobre todo en el Derecho italiano vigente y, en conexión con ellos, los problemas de afiliación y encuadramiento; dentro de ese mismo capítulo ocupase de los colegios profesionales, los sindicatos de empresarios, los denominados entes públicos económicos (empresas mixtas, municipalizadas, nacionalizadas, etcétera), así como los temas relativos al registro y personalidad sindical.

Expone diversos proyectos legislativos (Rubinacci, etc.) y el interesante dictamen del Consejo de Economía y Trabajo acerca del art. 39 de la Constitución.

Ocupase, igualmente, de los entes parasindicales y de las Organizaciones internacionales.

Entre otros sujetos del Derecho sindical, además de los órganos estatales y del referido Consejo, estudia los órganos de conciliación y arbitraje, las comisiones internas, los consejos de gestión, etc.

En los tres capítulos finales va pasando revista a las funciones económico-jurídicas del Sindicato, a sus actividades de colaboración y a los conflictos laborales en lo que aquél participa. La interesante monografía por los datos y doctrinas que ofrece es altamente valiosa, aunque en algunos apartados parezca algo superficial, en realidad no es así.

Veamos, por ejemplo, el que trata de los «Consejos de gestión» y de las «Comisiones internas»; aunque en verdad no suscite, con la amplitud y con la profundidad debidas al tema la participación de los trabajadores en la empresa, traza, sin embargo, a través de cuatro pinceladas, los rasgos más salientes de la institución; sobre todo, tal y como se ofrece en el Derecho italiano. A este respecto señá-

la los rasgos distintivos de las organizaciones sindicales (interempresarial), que los diferencia neta y tajantemente de aquellos otros (los Consejos y Comisiones se caracterizan por ser instituciones intraempresariales, págs. 181 y sigs.).

Ambas clases de instituciones (los sindicatos y los Consejos o Comisiones) pueden coexistir o excluirse. Esto último recuerda el autor cómo se produjo en el régimen hitleriano con la ley de Ordenación del trabajo nacional; pero ello fué más bien la excepción, pues lo corriente en los últimos quince años es la convivencia.

Señala los obstáculos psicológicos para el desarrollo de las Comisiones y Consejos. De los sindicatos, temerosos de que se reduzca su eficiencia»; de los trabajadores, «temerosos del robustecimiento de un *paternalismo* empresarial, bajo la apariencia de un colaboracionismo formal»; de los empresarios, «preocupados por la invasión creciente del personal, erosiva de sus poderes»; temores también por parte de los economistas ante una «interferencia anormal y dañosa en las leyes de la economía», entendiéndolo por tales las clásicas. Contrariamente, algunos sociólogos y políticos progresivos, «con una cierta dosis de utopismo», ven en tales instituciones la superación de la economía capitalista y del contrato de trabajo.

Estima cómo el sistema más prudente no es el de la imposición legislativa, por medio de leyes generales, sino el que deja a la iniciativa de los interesados trazar los perfiles de la institución a través de convenios colectivos, apuntando cómo el régimen particionista puede referirse a la *gestión*, a los *beneficios* (art. 2.102 del Código civil) o a la *propiedad*, representando en este último caso una forma de propiedad social con especiales títulos accionariales a favor de los trabajadores (dentro de la técnica del art. 2.349 de aquel cuerpo legal italiano).

Refiérese esquemáticamente a lo primero, analizando brevemente el carácter de las «Comisiones internas» y de los delegados de personal, establecidas por acuerdos intersindicales para asegurar la normalidad de las relaciones entre las Empresas y el personal con un espíritu de colaboración y de recíproca comprensión en el desarrollo de la actividad productiva», destacando el carácter representativo, pero no con arreglo a los tipos tradicionales de representación. Es de carácter privado, pero no de voluntades, sino más bien de intereses, y es además «orgánica». En sus fines y en sus funciones ve una naturaleza sindical si se tiene del sindicato un concepto menos jurídico y más sociológico.

Asimismo en otros capítulos de esta monografía jurídica va trazando Pergolesi una amplia teoría del sindicato, de tal modo que el lector no se circunscribe únicamente al dato legislado o al del ordenamiento fruto de las relaciones colectivas del trabajo, sino que va ampliando sus puntos de vista a la vez que va penetrando más incisivamente en la esencia jurídica de los problemas que suscita la vida y la realidad sindical como una especie de biólogo de esos problemas y no como el pintor que describe una naturaleza muerta.—EUGENIO PÉREZ BOTIJA.

RICCARDI, Riccardo: *Cómo dirigir una reunión e informar ante un grupo*. Traducción de Gregorio San Juan. Ediciones Deusto, S. A. Bilbao, 1960. 150 páginas.

El contenido de esta obra se anticipa en la introducción cuando se manifiesta que en la primera parte se comprende un ensayo redactado por la Standard Oil Company de Nueva Jersey, sobre *Cómo sacar provecho de las reuniones*, dedicado a ilustrar el método de conferencias.

La segunda parte está dedicada al arte de hablar en público, cuyos principios fundamentales se enuncian con claridad y agudeza. El tema se completa con la parte tercera, donde se dan consejos para hablar eficazmente a los subordinados e informar públicamente, y sobre el empleo de la conferencia como instrumento de dirección.

La cuarta parte cierra el volumen con una exposición de las técnicas para controlar la eficacia de una conferencia e informe.

Una reunión según el método de conferencia es tanto más positiva cuanto lo es el que la dirige, lo que significa que lo es tanto más cuanto mayor ha sido la preparación de este último para llevarla a cabo. No se insistirá nunca lo suficiente en la importancia que tiene una buena preparación, porque ella valoriza las cualidades del hombre, su formación, su experiencia, su educación, sus conocimientos generales y la habilidad y la familiaridad por los diversos temas en discusión.

La persona naturalmente dotada se familiarizará con los problemas, el material, los métodos y los procedimientos que se presentan al grupo.

En la vida cotidiana el «conductor» no debe ahorrar esfuerzo alguno para estar informado sobre las ideas corrientes y sus actividades en el campo tanto de la dirección de la discusión como en el del adiestramiento para la discusión. Esto supone un conjunto notable de estudios y lecturas. Presidir una discusión (lo mismo que organizar una conferencia) es un arte que requiere una aplicación atenta.

El principio fundamental que debe informar toda conferencia es el de que ésta debe tener un fin y una forma muy definidas. Al auditorio le gustan las conferencias de las que se pueden decir que tienen «espina dorsal» y desdén a aquellas sin principio ni fin, porque siente una instintiva repugnancia por las conferen-

cias vacías, sin fisonomía determinada, que no se sabe de dónde toman principio, que se alargan desmesuradamente y que terminan de una forma brusca.

Ganar la simpatía y la aprobación de los oyentes utilizando una fraseología adecuada a las circunstancias significa mucho más de lo que se supone.

Significa que el lenguaje ha de ser necesariamente sincero y sencillo. Significa que la elección de los vocablos debe reflejar la preferencia que sienten los oyentes por las cosas concretas, llenas de vida y de color; pintorescas, en una palabra. Significa que los párrafos no sólo deben ser gramaticalmente correctos, sino que sus partes integrantes deben ser interdependientes y guardar proporción, según un orden coherente y lógico.

Significa, sobre todo, que el estilo debe ser absolutamente claro, y expresar en cada caso que se acepta plenamente el axioma según el cual la misión del lenguaje es poner de manifiesto el pensamiento y no ocultarlo.

Una gran parte de la utilidad del saber consiste en comunicarle a los otros claramente, con exactitud, agudeza y —al menos eso esperan los oyentes— con brevedad. El saber de un dirigente es de muy poca utilidad para él y su organización si no puede comunicarlo eficazmente a la dirección general o a los empleados. El saber de un jefe de sección o de un departamento no tiene valor si no puede comunicarlo a los que trabajan a sus órdenes, de modo que permita a todos trabajar al unísono y con provecho, o si no puede comunicarlo a su superior, dándole una clara visión de sus problemas o de sus necesidades.

Obtener la aprobación para sus ideas es el más grave cometido que incumbe a todo orador. Naturalmente, la conferencia debe ser preparada con anticipación tanto en lo que respecta al tema como a la exposición de la misma. Pero ningún boceto, nota o apunte puede por sí solo

dar fuerza al argumento. Una presentación mediocre puede echar a perder el mejor esquema de conferencia que haya sido preparado, de la misma forma que un actor mediocre puede hundir concretamente una comedia famosa.

Lo que el público piensa del orador viene en gran parte determinado por cómo se comporta él en su presencia. Precisar primero lo que se quería ser y tratar de ser lo que realmente se quiere ser, es la cosa más importante.

Llegar a ser aquello que se quiera ser no es en realidad más difícil que decidirlo. Ser sencillos y naturales: esto es lo que se pide. Esto no se puede conseguir confiándose al azar o a la intuición, sino, sobre todo, previniendo razonablemente lo que se quiere hacer de cada grupo.

En los párrafos reseñados se recogen las ideas —claves— contenidas en la obra comentada, la que consideramos que es de utilidad si lo que de ella se espera es la divulgación de conceptos elementales de las reuniones, las que cada día se generalizan más, no rindiendo siempre los frutos que de ella podrían esperarse, pues como se pone de relieve en la presente obra, no en todos los casos se tienen presentes las exigencias y requisitos de toda reunión. — J. CARRASCO BELINCHÓN.

SCHIEFER, Jack: *Il mercato del lavoro in Europa. Libera circolazione e migrazione dei lavoratori*. Edit. Giuffrè. Milán, 1961; 295 págs.

En la colección de estudios sobre Derecho del trabajo que se publica bajo el patrocinio de la Alta Autoridad de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), el de Schiefer supone el número tres, existiendo del mismo ediciones francesa, alemana, holandesa e italiana, presentadas, respectivamente, por Brun, Heyde, Zeegers y Mengoni.

La obra es un comentario del primer

reglamento sobre el traslado y la ocupación de los trabajadores en los seis países de la C. E. E. adoptado por el Consejo de Ministros en Bruselas el 12 de junio de 1961.

La estructura de la obra es la siguiente: I. Libre circulación de las personas en el plano nacional e internacional (páginas 17 y sigs.); II. Factores y procesos sociales en materia de movilidad nacional (págs. 23 y sigs.); III. Sedentariadad en la sociedad industrial derivada de procesos sociales y económicos (págs. 127 y sigs.); IV. Movilidad internacional (págs. 183 y sigs.); V. Movilidad pendular entre los Estados (págs. 239 y siguientes); VI. Movilidad intercontinental (páginas 249 y sigs.); VII. Legislación en materia de inmigración. Derecho del trabajo y Derecho social (páginas 255 y sigs.).

Cree el autor que la puesta en práctica del reglamento implicará la modificación de una serie de tratados internacionales y se pregunta si tal puesta en práctica estimulará realmente la libre circulación de los trabajadores en el Mercado común o si, por el contrario, determinará un simple cambio del actual dirigismo del mercado de trabajo hacia otros organismos e instituciones.

La obra es de gran valor, pero está escrita desde un prisma económico-sociológico, o, mejor dicho, es una obra de técnica sociológica que incide sobre un marco económico caracterizado, que es el que la influye.—LUIS ENRIQUE DE LA VILLA.

SERRANO GUIRADO, Enrique: *La jurisdicción contencioso-administrativa y la tributación por Seguridad Social*. Separata del volumen 3.º del tomo III de los «Estudios en homenaje a Jordana de Pozas». Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1961. 64 págs.

En el régimen jurídico de la Previsión Social obligatoria se desarrolla un sistema

de relaciones jurídicas que por los sujetos que intervienen, contenido y fundamento legal se encuentran sometidas a un peculiar tratamiento jurisdiccional.

En consecuencia se habla de un contencioso de los seguros sociales diferente del contencioso ordinario y del administrativo y, en cierto sentido, del de trabajo, señalándose que aquel régimen jurisdiccional no se limita a un contencioso de nulidad, sino que es también un contencioso de plena jurisdicción y hasta de interpretación.

Tomando como punto de partida el reconocimiento de este contencioso, se estudian con gran detenimiento, tanto desde el punto de vista doctrinal como del legal y jurisprudencial, las situaciones jurídicas de los sujetos y la jurisdicción de Previsión Social.

Con respecto a la tributación se afirma:

1.º La cuota patronal responde a un deber tributario que puede catalogarse entre los impuestos especiales por el fin a que están afectos más que por la utilidad subjetiva de los contribuyentes interesados.

2.º En cuanto a la aportación obrera se puede asimilar a la tasa salvando las diferencias de composición entre la base o tarifa y el servicio que ha de prestarse y la que responde al momento de efectividad de una y otro. El Seguro social, fundado en la autofinanciación, organiza a sus miembros en una gran mutualidad nacional, que rechaza una correspondencia exacta entre la tasa que se abona y la prestación que podrá recibirse.

3.º El nacimiento del deber tributario tiene lugar *ex lege*, sirviendo el contrato o relación de trabajo como hecho que actualiza el mandato abstracto del precepto legal, y el jornal o salario como índice de la capacidad contributiva de los sujetos obligados; y

4.º La naturaleza tributaria del deber determina la competencia de la jurisdic-

ción de lo contencioso-administrativo para revisar los actos de la Administración que, con carácter definitivo, declaran la existencia y la extensión de la obligación de contribuir.

La admisión del recurso contencioso-administrativo contra las resoluciones definitivas de la Administración declaratorias de deberes tributarios de las empresas por cuotas de Seguridad Social se estudia por último, centrando el análisis en la competencia y en los requisitos y en la pretensión del recurso.

Y se finaliza con las siguientes conclusiones generales:

1.ª Que la diversa naturaleza de las normas del régimen de la Seguridad Social determina igualmente un complejo y múltiple sistema contencioso para resolver las cuestiones que puedan plantearse en su ejecución.

2.ª Que en defecto de una jurisdicción exclusiva y excluyente para conocer de las cuestiones litigiosas que se suscitan en la aplicación del ordenamiento de la Seguridad Social, ha de reconocerse competencia a la jurisdicción contencioso-administrativa para revisar los actos y disposiciones de la Administración que por su naturaleza están sujetas al Derecho administrativo.

3.ª Que la cotización de las empresas a la Seguridad Social constituye una obligación de naturaleza tributaria, no obstante la especialidad de su régimen y, por consiguiente, las cuestiones litigiosas que puedan plantearse en su declaración y efectividad, han de someterse al conocimiento y resolución de la jurisdicción contencioso-administrativa.

La sistemática empleada, el método seguido y la profundidad de la investigación hacen que el presente ensayo tenga un gran valor, pues aporta criterios que han de estimarse al tratar del tema.—
J. CARRASCO BELINCHÓN.

THOMAS COLLIGNON, Jean: *L'intégration dans l'économie des jeunes déficients physiques*. Publicación de la Universidad de París, 1958. 236 págs.

La obra que recensionamos es la presentada por el autor como tesis para su doctorado en Derecho en la Universidad de París. El problema estudiado tiene una honda repercusión social: es el de la restauración a la sociedad, de todas aquellas personas que sufriendo una deficiencia física —ceguera, sordomudez, parálisis, etc.— han de ser situados dentro de nuevos puestos de trabajo adecuados a su condición, produciéndose de esta manera un adelanto de gran envergadura, tanto en el beneficio particular de los deficientes físicos como en el general de la sociedad, que ve integrados productivamente en su seno a quienes previamente estaban totalmente desahuciados. La característica esencial de estas personas es la de su debilidad física, constituyendo esencialmente una categoría social determinada, y ello frente a otros grupos como el proletariado que más que una categoría social, constituye una clase típica con una debilidad económica —y no meramente física—, como nota esencial de su noción. En pocas palabras, el deficiente físico es el que tiene una insuficiencia o una falta de eficiencia física. El autor al seguir planteándose su noción así como sus características en la parte introductoria, pasa revista al problema de si los deficientes físicos tienen derecho a que la sociedad se ocupe de ellos, si son unos asegurados o simplemente unos asistidos. La distinción es importante ya que el asistido es aquella persona que no tiene ningún crédito o derecho contra alguna persona, que no cotiza a ninguna entidad y, sin embargo recibe de la sociedad un socorro por mera concesión. Por lo que respecta a su situación psicológica, pueden citarse como notas características de su condición las siguientes:

a) El aislamiento a que se encuentra sometido. Efectivamente, el deficiente físico se encuentra aislado durante la mayor parte del tratamiento, tanto en el período preventivo como en el curativo y postcurativo; la separación afecta a su comportamiento, ya que queda al margen de la sociedad.

b) La inseguridad, que tiene su base en la situación material, frente al aislamiento que es una sensación totalmente afectiva. Esta inseguridad afecta al trabajo, produciéndose un verdadero riesgo profesional. En general cualquier tipo de riesgo aumenta por la mayor fatigabilidad, fragilidad de complexión del deficiente, etcétera.

c) La dependencia, nota del concepto que tiene un carácter predominantemente psicológico. El deficiente físico se encuentra doblemente dependiente: de una manera física y de un modo social, asimilándose a la dependencia económica de los proletarios.

Una vez que el autor ha estudiado el concepto y notas características de los deficientes físicos, pasa a analizar la fase de preparación a su integración en la sociedad con todos sus efectos. Existe un primer momento de segregación social, esto es, de separación. Es el estadio más duro. La segregación no aísla sólo físicamente, en el espacio y en el tiempo, sino que también produce la soledad psicológica. Sin embargo, es necesaria muchas veces, para el proceso de restauración fisiológica que tiende a la recuperación funcional, a prevenir nuevos contratiempos y a reducir las consecuencias de la deficiencia. Uno de los problemas más importantes es el de hasta qué punto los métodos de restauración fisiológica permiten la social. Fundamental es en cada caso concreto la determinación del plazo de restauración, así como la elección del lugar más adecuado y la de las formas de instrucción del deficiente, que difieren enormemente:

según el tipo de enfermedad. Una vez que la fase preventiva ha finalizado, empieza la fase de reparación social en el tratamiento de los deficientes. En el proceso de colocar nuevamente en su ambiente al deficiente, tiene gran importancia los establecimientos especializados en que se acoge así como la instrucción que se le dé, debatiéndose el punto de si basta o no la enseñanza primaria, que al parecer de los especialistas es insuficiente si no va seguida de una enseñanza técnica primaria o de un aprendizaje de oficio adecuado. Como continuación de las fases de restauración fisiológica y social, viene el periodo de orientación profesional para la apropiada elección de empleo. Se distingue de la selección profesional en que ésta, al escoger a un persona para un puesto determinado, tiene un matiz netamente económico, mientras que aquélla lo tiene social. Se pasa revista a la organización de la orientación profesional, sus servicios, etcétera. Termina la primera parte del trabajo con el estudio de la formación profesional o etapa de integración económica que en una sociedad racional sigue a la orientación profesional y precede a la colocación. Esta fase tiene por fin prepa-

rar al sujeto para el puesto hacia el cual fué orientado y en el cual va a trabajar. La formación implica instrucción y educación y siempre tiende a la especialización del deficiente en una tarea determinada.

La segunda parte de la obra se refiere a la integración de los deficientes físicos en la sociedad, previa su conveniente preparación para verificar con éxito esta experiencia integrativa. Los que han tenido deficiencias pueden tener acceso a las llamadas carreras liberales, normalmente los más dotados, así como al sector público. El autor analiza qué profesiones son más o menos accesibles según los tipos de deficiencias. Para personas menos dotadas cabe la integración dentro del seno de la empresa mediante el régimen de asalaramiento.

Finaliza la obra con la exposición de las medidas dictadas para acrecentar las posibilidades de empleo, estudio de los salarios justos, etc., y con una información bibliográfica en la que se sistematizan tanto los documentos oficiales de mayor o menor rango jerárquico, como guías, revistas, obras doctrinales especializadas y un índice alfabético por nombre de autores.—MANUEL M.^a MASSA TOBOSO.

